

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI

NUR FAJRI SRIWAHYUNI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

NUR FAJRI SRIWAHYUNI
A 211 11 271



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI

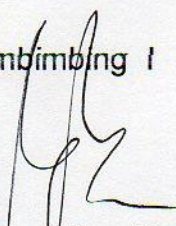
Disusun dan diajukan oleh

**NUR FAJRI SRIWAHYUNI
A 211 11 271**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

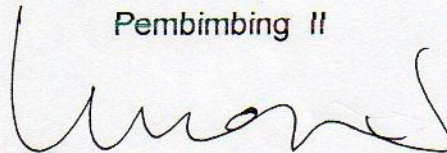
Makassar, 12 Agustus 2015

Pembimbing I



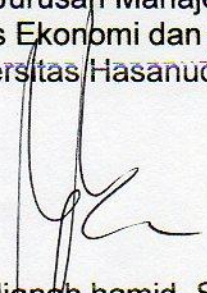
Dr. Hj. Nurdjanah hamid, SE., M.Agr
NIP 19600503 198601 2 001

Pembimbing II



Hendragunawan, SE., M.Si., M.Phil
NIP 19740731 200012 1 001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah hamid, SE., M.Agr
NIP 19600503 198601 2 001

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI

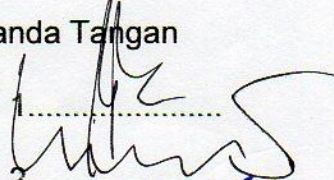
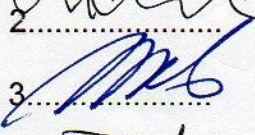
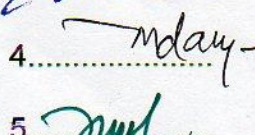
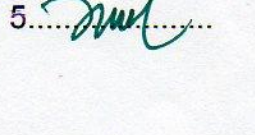

disusun dan diajukan oleh

NUR FAJRI SRIWAHYUNI
A 211 11 271

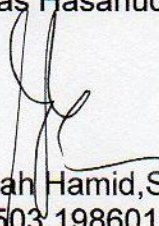
telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **12 Agustus 2015** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr	Ketua	
2.	Hendragunawan, SE., M.Si, M.Phil	Sekretaris	
3.	Dr. Maat Pono, SE., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Idayanti, SE., M.Si	Anggota	
5.	Dr. Musran Munizu, SE., M.Si	Anggota	

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr
NIP. 19600503 198601 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nur Fajri Sriwahyuni

NIM : A 211 11 271

Jurusan/Program studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Agustus 2015

Yang membuat Pernyataan,



NUR FAJRI SRIWAHYUNI

PRAKATA



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Allahumma Shalli Ala Muhammad Wa Ala Ali Muhammad.

Atas Nama-Nya yang Rahman dan Rahim. Segala puji hanya bagi-Nya Pengayom Alam Semesta. Salam kehormatan tetap tercurah kepada Rasulullah Muhammad bin Abdullah SAW., kepada keluarganya dan para sahabatnya .

Alhamdulillah, berkat Rahmat dan Kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI”**. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan kasih sayang banyak orang. Dan semuanya tak akan berjalan mulus tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka dengan ini penulis berterima kasih tak terhingga kepada bapak/ibu/saudara(i)/kawan/kanda dan mereka yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik itu dalam penelitian maupun dalam penyusunan, serta kepada mereka yang mengisi tiap proses pencarian jati diri penulis, maka dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ibunda Dra. Hj. Rosmah Nessa, dan Ayahanda Alm. Drs. H. Abdullah, M.Pd atas doa yang tak pernah putus, serta dukungan materil maupun moril yang tak terhitung nilainya.
2. Prof. Dr. H. Gagaring pagalung, SE., Ak., MS., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

3. Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin,
4. Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr selaku selaku Pembimbing I dan Hendragunawan, SE., M.Si, M.Phil selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Maat Pono, SE., M.Si, Dr. Idayanti, SE., M.Si, dan Dr. Musran Munizu, SE., M.Si selaku penguji.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali peneliti selama mengikuti kuliah, serta staf dalam lingkungan kampus Universitas Hasanuddin Makassar yang telah membantu dalam urusan administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Area Makassar Ratulangi atas segala bantuan yang diberikan selama menjalani penelitian.
8. Saudari-saudari tersayang dr. Nurhikmawati, Nurliyanti S.H, dan Nur Ulfah Firdayanti atas bantuan dan dukungan di sela-sela kesibukan masing-masing.
9. Sahabat-sahabat tersayang dan terheboh 'drbs' Nur Fitri Pratiwi, Rizky Amalia Burhanuddin, Titi Kurniat Djalil, Fheby Queeny Priscilla, Mulqiyati Zikra, Octarie Pratiwi, Vieka Savrilla, Baldiah Dengangi, Rany Anggi Lestari, Rizka Rayhana Burhan, dan Putry Nanda Afiah yang selalu menghibur dan menemani dalam segala kondisi.

10. Gadis-gadis ku tersayang Miftahuljannah Afnas, Yusniati Hasyim, Mutmainnah, Satria Sulastri, dan Eviyanti Hajar. Dan para lelaki tampan Syamsuriadi Pratama, Ridwan Basri, Fiqransyah, dan M. Rian Sulfian atas segala bantuannya.
11. Keluarga besar galaXI Fakultas Ekonomi UNHAS yang sudah mengisi masa kuliah.
12. Keluarga Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNHAS : Kak Ifa, Kak Adin, Kak Kiki, Kak Iqbal, Putekkan, Aan, Kak Uya, Kak Zarr, Kak Anwar, Dian, Rahmah, Elisa, Arfan, Dedy, Andis, Ira, Nunu, Chica, Nurul, Pute, Kikoy, Mita, Aci dan yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.
13. Jajaran pengurus Ikatan Mahasiswa Manajemen Periode 2014-2015, Syam, Alim, Romi, Andi terkhusus kepada teman departemen : Akbar, Nas, dan Yuyun maaf dan terima kasih untuk kalian.
14. Teman-teman yang selama ini telah banyak berperan selama saya berada di Universitas Hasanuddin; Hml, teman-teman KKN, dan seluruh pihak yang telah membantu dan tidak sempat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kelemahan penulis, penulis mempersembahkan Skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, 12 Agustus 2015

Nur Fajri Sriwahyuni

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), Tbk AREA MAKASSAR RATULANGI

Nur Fajri Sriwahyuni
Nurdjanah Hamid
Hendragunawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar Ratulangi. Variabel independen yang diteliti yaitu; persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial dengan komitmen kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden di Bank Muamalat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan Uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat kita lihat bahwa seluruh variabel independen yaitu persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Area Makassar Ratulangi. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja karyawan adalah variabel persepsi keadilan kompensasi finansial. Dari penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,705 yang artinya seluruh variabel bebas yakni persepsi keadilan kompensasi finansial (X_1) dan persepsi keadilan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 70,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni komitmen kerja karyawan. Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci: persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial, komitmen kerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERCEPTION OF COMPENSATION EQUITY TO THE WORK COMMITMENT OF EMPLOYEE AT PT. BANK MUAMALAT (PERSERO), TBK RATULANGI MAKASSAR AREA

Nur Fajri Sriwahyuni
Nurdjanah Hamid
Hendragunawan

This research aims to uncover and analyze the influence of perception of compensation equity toward the work commitment of employee at PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Ratulangi Makassar Area. The independent variable of this research comprises: perception of financial and non-financial compensation equity with the work commitment of the employee as the dependent variable. The research took 60 respondents at Bank Muamalat as the samples. Analysis technique used was multiple linear regression and hypothesis testing with F testing and t testing.

The result shows that, in accordance with multiple linear regression analysis, all independent variables which are perception of financial and non-financial compensation equity carry positive and significant influence to the work commitment of the employee of PT. Bank Muamalat Ratulangi Makassar Area. The variable with the most dominant influence toward the employee work commitment was perception of financial compensation equity. The research revealed that the Adjusted R Square was 0.705, which means all independent variable perception of financial compensation equity (X_1) and perception of non-financial compensation equity (X_2) possessed joint contribution 70.5% toward dependent variable (Y) which is the work commitment of the employee. The other 29.5% was influenced by other factors out of the research.

Key Word: *Perception of Financial and Non-Financial Compensation Equity, Work Commitment of Employee*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Bagi Perusahaan	4
1.4.2 Bagi Penulis	4
1.5 Ruang Lingkup Pembahasan	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ...	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Definisi Persepsi Keadilan Kompensasi	8
2.2.1 Definisi Keadilan Kompensasi	9
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	10
2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	11
2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	13
2.2.5 Keadilan Kompensasi.....	15
2.3 Komitmen Kerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan	17
2.3.2 Komponen Komitmen Kerja Karyawan	18
2.4 Tinjauan Empirik	19
2.5 Kerangka Pikir	21
2.6 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Tempat Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1 Jenis Data	25
3.4.2 Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Metode Analisis Data	27
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.6.2 Pengujian Hipotesis	29
3.7 Definisi Oprasional	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Sejarah Bank Muamalat Indonesia	33
4.2 Visi Misi Bank Muamalat Indonesia	35
4.3 Tujuan Berdiri Bank Muamalat	36
4.4 Hasil Penelitian	37
4.4.1 Karakteristik Responden	37
4.4.2 Analisis Deskriptif dan perhitungan Variabel X dan Y..	39
4.4.2.1 Penentuan Range	39
4.4.2.2 Analisis deskriptif Variabel persepsi	
Keadilan Kompensasi Finansial (X1).....	39
4.4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi	
Keadilan Kompensasi Non Finansial (X2)	41
4.4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Y	43
4.4.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	45
4.4.3.1 Uji Validitas.....	46
4.4.3.2 Uji reabilitas	46
4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.4.6 Uji hipotesis	50
4.4.6.1 Uji t	50
4.4.6.2 Uji F	51
4.5 Pembahasan.....	51

BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi Finansial	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi Non Finansial	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Kerja Karyawan	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas	47
Tabel 4.11 Data SPSS	48
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji F	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	22
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai *human capital* sehingga karyawan merupakan salah satu elemen utama perusahaan yang harus ditata kelola secara baik demi mendukung upaya pencapaian target-target perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. (Mathis dan Jackson, 2006)

Di dalam kompensasi yang perlu diperhatikan adalah persepsi keadilan kompensasi karyawan. Teori keadilan lebih jauh menyatakan bahwa seseorang termotivasi secara proporsional terhadap persepsi keadilan atas imbalan yang diterima untuk sejumlah usaha tertentu dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain. Seseorang bisa saja berkata, "Saya akan berhenti bekerja keras, saya bekerja lebih keras daripada Susan tetapi dia yang mendapatkan semua bonus" orang ini telah membandingkan usaha dan imbalan yang dia terima atas usaha yang ia telah lakukan dengan imbalan yang diterima oleh Susan. Kenyataannya, mungkin tidak terjadi ketidakadilan, namun persepsi mengenai ketidakadilan mempengaruhi tindakan-tindakan berikutnya. Menurut teori keadilan, orang-orang termotivasi untuk mengurangi setiap ketidakadilan yang dipersepsikan. Mereka berusaha untuk membuat rasio hasil terhadap input sebanding. Ketika

ketidakadilan terjadi, orang yang membuat perbandingan berusaha untuk membuat rasio tersebut sebanding dengan mengubah hasil maupun inputnya. (Mondy, 2008)

Berdasarkan teori ini hasil yang dimaksud adalah output atau hasil kerja karyawan tersebut, seperti komitmen kerja karyawan. Jika komitmen kerja karyawan rendah berdampak langsung pada perusahaan. Seperti kinerja yang menurun yang dapat merugikan perusahaan, atau lebih buruk karyawan pindah ke perusahaan lain dan membocorkan ke perusahaan lain. Karena itu persepsi keadilan kompensasi karyawan sangat perlu diperhatikan, salah satu studi kasus berikut ini.

Salah satu penelitian dari Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana mencoba membuktikan hubungan persepsi keadilan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di hospitality industry. Hasil penelitian ini membuktikan agar memiliki karyawan yang mampu meningkatkan komitmen dan kinerjanya, perusahaan dapat memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan pasar tenaga kerja sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan (Bagyo, 2009). Singodimedjo dan Markum (2000) untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang adil. Ada hal yang lebih penting dari sekedar memberikan kompensasi berdasarkan kriteria kerja yaitu persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima (Robbins, 2006). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan suatu persepsi dalam bentuk pikiran, perasaan serta kecenderungan berperilaku. Luk & Chie (dalam Suhartini, 2009) mengatakan ketika perhatian organisasi terfokus untuk menciptakan keadilan individual, internal dan eksternal dari kompensasi finansial maupun non-finansial

seperti gaji, insentif dan tunjangan akan mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk mencapai kepuasan diri, meningkatkan kinerja dan survive dalam organisasi.

Studi kasus di atas memperlihatkan bagaimana persepsi keadilan kompensasi mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Penelitian ini akan dicoba di salah satu perusahaan perbankan di Makassar. PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi memiliki aturan yang moderat mengenai persepsi keadilan kompensasi karyawan. Hal ini menunjukkan suatu dukungan kepada karyawan untuk menunjang komitmen kerja karyawan. Karyawan PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi pun diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik untuk membentuk komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi cukup memperhatikan keadilan kompensasi bagi karyawannya. Oleh karena itu PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi dijadikan objek penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

2. Di antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang manakah lebih besar pengaruhnya terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh persepsi keadilan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi finansial atau variabel kompensasi non finansial yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan

sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Universitas Hasanuddin Makassar.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam Penelitian ini, penulis hanya mengkaji tentang persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian. Di dalamnya terdapat penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian. Dibahas pula rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan bagaimana analisis dari data yang diperoleh serta definisi operasional variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat merupakan gambaran umum obyek penelitian serta hasil penelitian dan permasalahan yang terdiri dari deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan penelitian serta keterbatasan penelitian. Untuk mengatasi keterbatasan penelitian tersebut, disertakan saran untuk penelitian yang akan dilanjutkan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Orang-orang yang terlibat dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem MSDM yang terintegrasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia anatar lain: penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan buruh. (Mondy, 2008)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Sunyoto, 2012)

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh (Flippo, 2002). Menurutny, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni fungsi manajemen dan fungsi operasional.

Fungsi manajemen terdiri atas empat. Pertama perencanaan, perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedua pengorganisasian, organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya. Ketiga pengarahan, pengarahan terdiri dari fungsi stuffing dan leading. Fungsi stuffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Keempat pengawasan, adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan. Sedangkan dalam fungsi operasional terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.2 Persepsi Keadilan Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Sebagian karyawan mungkin mempersepsikan kebijakan kompensasi perusahaan mereka telah adil dan tidak memihak, namun sebagian lainnya mungkin memiliki pendapat yang berbeda. Akibat dari persepsi-persepsi

tersebut berpengaruh pada persepsi karyawan mengenai keadilan dan menyebabkan rendahnya produktivitas atau perputaran karyawan. Karena itu keadilan dalam kompensasi menjadi poin penting dalam sebuah organisasi. Berikut definisi dari persepsi keadilan kompensasi.

2.2.1 Definisi Kompensasi

Keadilan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa organisasi bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Keadilan kompensasi merupakan kesetaraan imbalan yang diterima karyawan dengan kontribusi yang diberikan perusahaan. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis keadilan kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu.

Pay equity adalah persepsi karyawan bahwa kompensasi yang diterima sama dengan nilai pekerjaan yang dilakukan. Keadilan gaji dapat dicapai bila kompensasi yang diterima sama dengan nilai pekerjaan yang dilakukan. Penelitian jelas menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai keadilan gaji atau ketidakadilan, dapat memiliki efek dramatis pada motivasi mereka untuk bekerja dan produktivitas. Kebijakan kompensasi yang adil secara internal ketika karyawan percaya bahwa tingkat upah untuk pekerjaan mereka mendekati nilai pekerjaan untuk organisasi. Persepsi keadilan gaji secara eksternal adalah ketika organisasi membayar upah yang relatif sama dengan apa yang manajer lain bayar untuk jenis pekerjaan serupa. (Snell dan Bohlander, 2012)

Masalah ketidakadilan gaji umumnya disebabkan oleh masalah inflasi. Penyempitan jatah gaji berkaitan langsung dengan pekerjaan atau nilai membayar dalam struktur perusahaan. Ketidakadilan gaji ada dalam berbagai bentuk, termasuk (1) Gaji karyawan yang diterima karyawan baru lebih tinggi, karyawan lama melihat hanya sedikit perbedaan antara gaji mereka saat ini; (2)

Kenaikan gaji per jam untuk karyawan serikat melebihi orang-orang dari gaji karyawan non-union; (3) Rekrutmen mahasiswa baru lulusan untuk manajemen atau pekerjaan profesional dengan gaji di atas karyawan saat ini; dan (4) pembayaran lembur yang berlebihan untuk beberapa karyawan atau pembayaran yang berbeda dalam lembur. Kegagalan organisasi untuk mengatasi masalah kompensasi karena pelayanan yang lama terhadap karyawan untuk memikirkan bagaimana membangun komitmen mereka terhadap perusahaan, mereka pikir tidak ada penghargaan terhadap loyalitas. Frustrasi mereka juga dapat muncul dalam bentuk produktivitas yang lebih rendah, keengganan untuk bekerja lembur, dan keengganan untuk bekerja sama dengan karyawan baru yang dibayar lebih tinggi. (Casco, 2003)

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Drs danang Sunyoto menjelaskan istilah adil bukan saja adil bagi masing-masing pegawai terhadap pegawai yang lainnya, berhubungan dengan sulitnya pekerjaan dan beratnya tanggung jawab, tetapi juga adil bagi perusahaan yang bersangkutan. Untuk tercapainya keadilan tersebut, maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai (Moekijat, 1999) :

1. Pendidikan, Pengalaman, dan Tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjan dri yang belum sarjan harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

2. Kemampuan Perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah atau pemabagian keuntungan dan sebaliknya.

3. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi-kondisi Pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahasaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

2.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Cahyadi, 2007), kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Jenis-jenis kompensasi menurut (Simamora, 2004):

- a) Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari:

1. Bayaran Pokok (*base pay*)

Bayaran pokok merupakan bayaran atau kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan diluar bonus, insentif, komisi, dan tunjangan. Bayaran pokok biasanya sudah ditetapkan jumlahnya untuk tiap-tiap karyawan. Bayaran pokok dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan tiap hari, minggu, atau bulan terlepas dari lamanya jam kerja. Karyawan manajemen, staf perusahaan biasanya menerima bayaran pokok berupa gaji.

b. Upah (*wage*)

Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasar tarif gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan. Semakin lama bekerja atau semakin banyak produksi yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Bayaran prestasi (*merit pay*)

Bayaran prestasi adalah kompensasi yang diterima karyawan bedasar kinerjanya. Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

3. Bayaran insentif (*insentive pay*)

Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

4. Bayaran tertangguh (*deferred pay*)

Merupakan program tabungan dan anuitas pembelian saham.

b) Kompensasi tidak langsung (*indirect pay*)

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

1. Program perlindungan

Program perlindungan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Program perlindungan terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa, dan pensiun.

2. Bayaran diluar jam kerja

Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari: tunjangan liburan, tunjangan hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawan sebagai pelengkap atau tambahan dari kompensasi. Contoh fasilitas: mobil dinas atau kendaraan dinas, ruang parkir khusus, keanggotaan klub, dan ruang kantor.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam buku Manajemen Kompensasi, Dr. M. Kadarisman menyatakan tingkat kompensasi absolut pegawai menentukan skala kehidupannya. Sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga pegawai. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Dijelaskan sebagai berikut :

1. Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi Hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawan.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memerhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Danang Sunyoto berpendapat kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain :

1. Bagi para pejabat

Para pejabat terpilih ingin secara jelas menetapkan gaji sehingga mempermudah pembuatan proyeksi anggaran. Para manajer instansi ingin sistem kompensasi dan tunjangan yang memungkinkan mereka untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan cukup baik guna mencapai tujuan-tujuan program. Gaji dan tunjangan dalam manajemen anggaran, yang dianggap cukup fleksibel untuk membayar para pegawai yang produktif.

2. Bagi para pekerja

Ada beberapa alasan mengenai perkiraan penggajian yaitu :

- a. Para pegawai ingin mengetahui penggajian sehingga mereka bisa membuat rencana keuangan mereka, merencanakan liburan, atau untuk kepentingan pensiun.
- b. Para pekerja juga ingin menilai apakah upah yang mereka terima adil. Ini berarti mereka ingin keterbukaan gaji dan keuntungan dalam organisasi, dan keterbukaan kriteria yang dipakai untuk menilai suatu pekerjaan dan kinerja pekerja.
- c. Para pegawai ingin memaksimalkan gaji dan tunjangan.

2.2.5 Keadilan Kompensasi

R. Wayne Mondy dalam bukunya "*Human Resource Management 10th edition*" menjelaskan mengenai keadilan dalam kompensasi. Mondy menjelaskan keadilan dalam kompensasi dengan menggunakan teori keadilan. Teori keadilan adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang sebanding. Pemahaman akan teori keadilan sangatlah penting karena teori tersebut terkait dengan kompensasi. Organisasi

harus menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten. Karena sistem kompensasi finansial pada sebuah perusahaan memainkan peran besar dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut, organisasi harus mengupayakan adanya keadilan. Keadilan finansial diartikan sebagai sebuah persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi para karyawan.

Keadilan eksternal terwujud ketika karyawan sebuah perusahaan menerima bayaran yang sebanding dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain. Survei kompensasi membantu organisasi dalam menentukan sampai sejauh mana terwujud keadilan eksternal. Keadilan internal terwujud ketika karyawan menerima bayaran menurut nilai relatif pekerjaannya dalam organisasi yang sama. Evaluasi kerja merupakan alat utama untuk menentukan keadilan internal.

Keadilan karyawan terwujud ketika para individu yang menjalankan pekerjaan yang serupa pada perusahaan yang sama menerima bayaran menurut faktor-faktor khusus pada diri karyawan, seperti tingkat kinerja atau senioritas. Misalnya dua orang akuntan dalam perusahaan yang sama menjalankan pekerjaan yang serupa dan salah satu dari kedua akuntan tersebut jelas memiliki kinerja yang lebih baik. Jika kedua karyawan tersebut menerima kenaikan bayaran yang sama, keadilan karyawan tidak terwujud. Karyawan yang lebih produktif mungkin akan merasa tidak senang. Keadilan tim tercapai ketika tim diberi imbalan berdasarkan produktivitas kelompok. Ketidakadilan dalam tiap kategori bisa menimbulkan masalah semangat kerja.

2.3 Komitmen Kerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang

dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Kompetensi tanpa komitmen sama dengan sebuah pistol berpeluru tetapi tidak bisa ditembakkan.

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut definisi komitmen kerja.

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Spector (dalam Setiawati), terdapat banyak definisi yang berbeda mengenai komitmen, namun seluruhnya melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Jadi, komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu dalam memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Jerald Greengard dan Robert A. Baron dalam bukunya "Behavior in Organization 4th edition" menyatakan komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Seperti yang dibayangkan, banyak faktor yang diyakini sebagai penyebab komitmen organisasi, dan perbedaan tingkat komitmen yang penting terhadap konsekuensinya.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya "Organizational Behavior 9th edition" menyatakan komitmen organisasi mencerminkan

tingkatan di mana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaan yang merefleksikan tingkat keterlibatan individu terhadap pekerjaan serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari pekerjaan tersebut.

2.3.2 Komponen Komitmen Kerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya “Organizational behavior 9th edition” menyatakan model komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen terpisah yang saling berubungan yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. John Meyer dan Natalie Allen, sepasang ahli komitmen, mengartikan komponen-komponen tersebut sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif berarti pelekatan emosi pegawai pada, identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Pegawai yang hubungan dasarnya dengan perusahaan didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
- c. Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di perusahaan.

2.4 Tinjauan Empirik

Penelitian berjudul “Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh karyawannya, maka perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu. Kompensasi harus diusahakan sebanding dengan kondisi di luar perusahaan, khususnya perusahaan yang menjalankan bisnis sejenis, juga harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, seperti tanggung jawab, dan risiko. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif. Untuk memenuhi harapan karyawan, hendaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan secara wajar. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pekerjaan atau senioritas tanpa memperhatikan kemampuan dan keterampilan seringkali membuat karyawan yang mempunyai keterampilan dan kinerja baik menjadi frustrasi dan meninggalkan perusahaan, sebab kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya kompensasi ini akan membuat karyawan yang tidak berprestasi menjadi benalu bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan

berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar. (Muljani, 2002)

Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis jalur (*path analysis*) dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen dari karyawan Bank Jateng adalah modal utama dalam kemajuan kinerja karyawan itu sendiri. Dari hasil penelitian karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kompensasi dengan cara :

- 1) Pemberian bonus yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakannya dengan pemberian bonus yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya, maka karyawan akan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan, hal ini bisa dimaksudkan bahwa pihak manajemen diharapkan lebih menyesuaikan beban kerja karyawan dengan pemberian bonus.
- 2) Kesejahteraan karyawan melalui jaminan kesehatan yang layak maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan fokus dan tenang tanpa memikirkan hal hal diluar diluar pekerjaannya karena karyawan diharapkan untuk terus fokus dan tenang guna menunjang produktivitas perusahaan.
- 3) Penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan diharapkan sesuai dengan pengorbanannya agar karyawan lebih merasa lebih diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi dengan penyesuaian ini diharapkan mampu memberikan stimulus bagi karyawan untuk lebih

meningkatkan kinerjanya. 4) perusahaan diharapkan mampu dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kualitas, karena dengan promosi jabatan diharapkan karyawan dapat bekerja lebih keras dan lebih termotivasi dalam melakukan tujuan perusahaan. (Suprana dan Ratnawati, 2012)

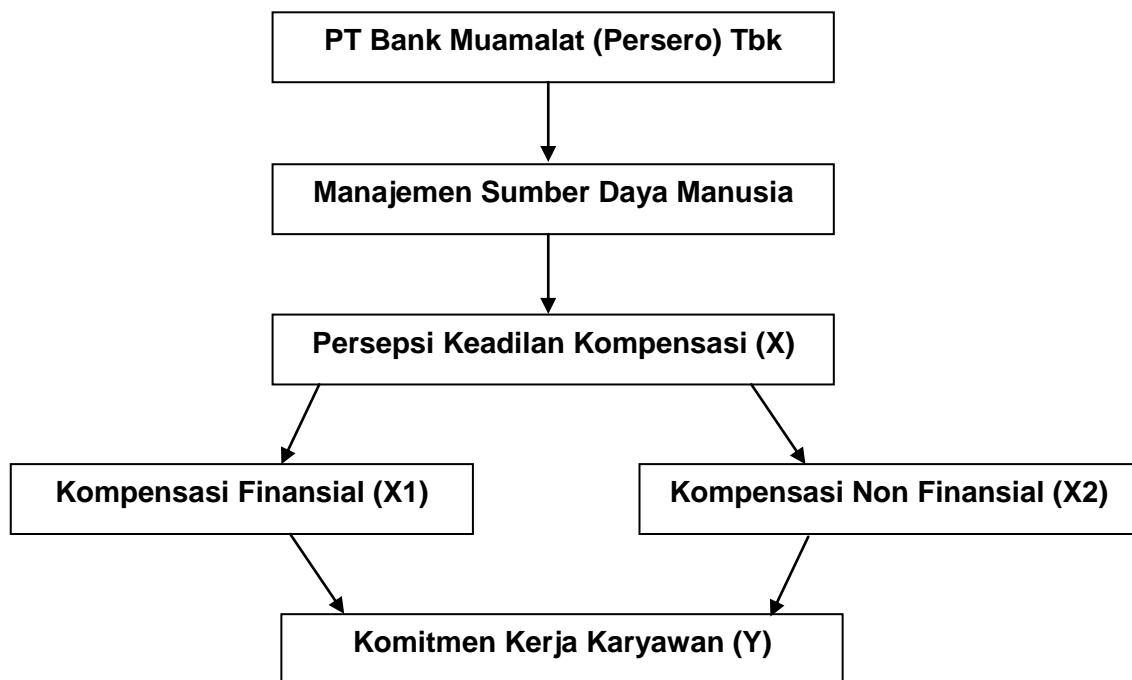
Penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi di Hospitality Industry”. Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi. Namun ada juga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi seperti karakteristik individu antara lain (jenis kelamin, masa kerja, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, ras), karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, kejelasan peran, signifikan tugas, umpan balik dan otonomi), karakteristik struktural (besar/kecilnya organisasi, desentralisasi/sentralisasi, dan peran serikat kerja), pengalaman kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, perasaan aman saat bekerja, keinginan bekerja pada pemimpin, dan adanya promosi/penghargaan yang diberikan perusahaan. (Oktarini dan Indrawati, 2013)

2.5 Kerangka Pikir

PT Bank Muamalat (Persero) Tbk merupakan bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. PT Bank Muamalat (Persero) Tbk juga merupakan salah satu Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Bank Muamalat (Persero) Tbk berhasil bangkit dari keterpurukan akibat meruginya yang disebabkan oleh krisis ekonomi diakhir tahun 90an. Kesuksesan ini tidak luput dari peran pihak manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang terus

melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja. Untuk itu kerja keras yang telah dilakukan harus dihargai dengan adanya pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja Sumber daya manusia yang dimiliki PT Bank Muamalat (Persero) Tbk.

Dari uraian tersebut diatas maka dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber : Peneliti (2015)

2.6 Hipotesis

1. Variabel persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial karyawan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

2. Variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel tergantung, dan variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu persepsi keadilan kompensasi dan variabel tergantungnya yaitu komitmen kerja karyawan.

Dilakukan pengolahan dan analisis data yang sistematis untuk menarik kesimpulan atas masalah yang dibahas, dengan mengumpulkan sejumlah data-data penting yang nantinya akan diolah dengan menggunakan beberapa alat analisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan yang bertujuan membuktikan bahwa Persepsi Keadilan Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

3.2 Tempat Penelitian

Berdasarkan judul yang dipilih, penulis mengadakan penelitian pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi. Penelitian dilakukan dengan cara penelitian primer yaitu mengambil data atau informasi dengan

melayangkan kuesioner dan penelitian sekunder untuk memberikan tambahan informasi tentang masalah dalam penelitian.

3.3 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi. Penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil data dari seluruh responden yang ada. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 60 sampel sesuai jumlah karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sebelum melakukan penelitian, perlu ditinjau mengenai jenis data dan sumber data.

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang digunakan melalui keterangan-keterangan secara tertulis seperti : sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugasnya.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka seperti data dari kuesioner.

3.4.2 Sumber data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja perusahaan PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi.
2. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data dokumen administratif yang diperoleh pada bagian kepegawaian, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Riset yang dilakukan secara langsung pada PT Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi yang dijadikan objek penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Penelitian dilakukan dengan cara:

1. Observasi
Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di PT Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi. Hal ini sudah dilakukan selama penulisan skripsi ini berlangsung.
2. Wawancara
Pengambilan data melalui wawancara /secara lisan langsung dengan sumber datanya, baik melalui tatap muka atau lewat telephone, *teleconference*. Jawaban responden direkam dan dirangkum sendiri oleh peneliti.
3. Kuesioner
Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang

diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Penilaian atas jawaban responden diberi bobot nilai sebagai berikut :

- a. Sangat setuju diberi bobot 5 (lima)
 - b. Setuju diberi bobot 4 (empat)
 - c. Ragu-ragu diberi bobot 3 (tiga)
 - d. Tidak setuju diberi bobot 2 (dua)
 - e. Sangat tidak setuju diberi bobot 1 (satu)
4. Metode Kepustakaan (Library Research)
- Metode kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan membaca buku-buku yang relevan untuk membantu di dalam menyelesaikan dan juga untuk melengkapi data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk, Area Makassar Ratulangi dengan metode rumus regresi linear berganda dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS. Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{..... (1)}$$

di mana:

Y = variabel dependen, yaitu komitmen kerja karyawan.

X_1 = variabel independen, yaitu kompensasi finansial.

X_2 = variabel independen, yaitu kompensasi non finansial.

a = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 , dan $X_2 = 0$.

b_1 = merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

e = *standard error*, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

Teknik analisis yang digunakan sesuai dengan model diatas adalah regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang perhitungannya akan menggunakan skala Likert. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor – skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y , sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir.

Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel r dengan $\alpha = 0,03$ dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{xy} \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka valid
- b. Jika $r_{xy} \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka tidak valid

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel

bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi jabatan yang diukur dengan:

X_1 = Prestasi kerja, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.

X_2 = Kompetensi, dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3.6 Definisi Operasional

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Tabel definisi operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.	1. Naik atau Turunnya Gaji 2. Besar Kecilnya Tunjangan 3. Besar Kecilnya Bonus
Kompensasi Non Finansial (X2)	Meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.	1. Kebijakan Perusahaan 2. Pengakuan prestasi
Komitmen Kerja Karyawan (Y)	Derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya	1. Karyawan memiliki ikatan emosional 2. Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi 3. Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari lokakarya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu Kelompok Kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Azis.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini disamping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui *Management Development Program* (MDP) di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI), Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel di hadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 miliar.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi pendirian Bank Syari'ah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992. Pada hari Jum'at, 27 Syawal 1412 H, bertepatan dengan tanggal 1 Mei 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai beroperasinya Bank Muamalat dalam upacara "*Soft Opening*" yang diadakan di Kantor Pusat Bank Muamalat di Gedung Arthalo, Jl. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkuat posisi perseroan sebagai Bank Syari'ah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21

Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syari'ah secara murni.

Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

1. Restrukturisasi pegawai asset dan program efisiensi,
2. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
3. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap Sumber Daya Insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Pegawai Muamalat sedikit pun,
4. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Pegawai Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru,
5. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
6. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha.

4.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Visi (*vision*) adalah pernyataan yang mendefinisikan sesuatu yang ingin di capai suatu perusahaan/ organisasi di waktu yang akan datang. Visi lebih terkonsentrasi ke masa depan (jangka panjang, *future*) dan cenderung

merupakan pernyataan yang sifatnya strategis. Sedangkan misi (*mission*) adalah pernyataan-pernyataan yang mendefinisikan apa yang sedang atau yang dilakukan atau ingin dicapai dalam waktu (sangat) dekat atau saat ini.

Berikut ini adalah pernyataan visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk :

1. Visi

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

2. Misi

- a. Menjadi role model Lembaga Keuangan Syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholder*.

4.3 Tujuan Berdiri Bank Muamalat

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
 - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - b. Meningkatkan kesempatan kerja
 - c. Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
 - d. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak

masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.

- e. Mengembangkan lembaga bank dan system Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga Perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- f. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4.4 Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar Ratulangi dilakukan terhadap 60 responden. Berikut adalah hasil penelitiannya :

4.4.1 Karakteristik Responden

Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat, Tbk Area Makassar Ratulangi. Besarnya sampel jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang berdasarkan jumlah karyawan Bank Muamalat area Makassar Ratulangi. Dari 60 kuisioner yang tersebar untuk setiap karyawan, 60 kuisioner terisi.

Dalam penelitian ini terdapat 4 karakteristik responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Gambaran mengenai karakteristik responden dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	38	63,3%
Perempuan	22	36,7%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 4.1 di atas menunjukkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dengan persentase 63,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang dengan persentase 35,7%. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Bank Muamalat didominasi oleh laki-laki.

2. Umur

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25 Tahun	4	6,7%
26 - 35 Tahun	42	70%
36 - 45 Tahun	11	18,3%
> 45 Tahun	3	5%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar ratulangi didominasi oleh umur 26-35 tahun sesuai dengan jumlah responden terbesar yang merupakan umur 26-35 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 70%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	11	18,3%
Diploma 1 (D1)	0	0%
Diploma 3 (D3)	3	5%
Sarjana (S1)	40	66,7%
Magister (S2)	6	10%
Doktor (S3)	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 4.3 di atas menunjukkan jumlah responden terbesar adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 40 orang dengan persentase 66,7%. Dari sini dapat diasumsikan bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat merupakan Sarjana (S1).

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<2 tahun	18	30%
3 – 4 Tahun	18	30%
5 – 6 Tahun	7	11,7%
>7 Tahun	17	28,3%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 4.4 di atas menunjukkan karyawan Bank Muamalat yang bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 30%, begitupun yang telah bekerja 3 – 4 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 30%. Dan yang bekerja 5 – 6 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 11,7%. Sedangkan

yang bekerja di atas 7 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 28,3%. persentase 41%.

4.4.2 Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu persepsi keadilan kompensasi finansial (X1), persepsi keadilan kompensasi non finansial (X2), dan komitmen kerja karyawan (Y). Berikut adalah analisisnya :

4.4.2.1 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Range Skor}} \quad \dots\dots (2)$$

Skor Tertinggi : $60 \times 5 = 300$

Skor Terendah : $60 \times 1 = 60$

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu :

$$\text{Range} = \frac{300 - 60}{5} = 48 \quad \dots\dots (3)$$

Range skor :

60 - 108 = Sangat Rendah

109 - 157 = Rendah

158 - 206 = Cukup

207 - 255 = Tinggi

256 - 304 = Sangat Tinggi

4.4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi Finansial (X₁)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel persepsi keadilan kompensasi finansial didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada

responden. Variasi jawaban responden untuk variabel persepsi keadilan kompensasi finansial dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai variabel persepsi keadilan kompensasi finansial

No.	Pernyataan	SS		S		AS-TS		KS		TS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mendapatkan kenaikan gaji yang adil sebanding dengan kenaikan gaji rekan kerja di perusahaan ini.	41	68,3	14	23,3	5	8,3	0	0	0	0	276
2	Tunjangan saya hampir sama dengan yang diterima rekan kerja saya.	42	70	15	25	3	5	0	0	0	0	285
3	Saya merasa mendapat bonus yang sesuai dengan kinerja saya.	46	76,7	11	18,3	3	5	0	0	0	0	283
4	Gaji saya adil dikaitkan dengan pendidikan, pengalaman kerja atau kualifikasi yang saya miliki.	41	26,7	14	66,7	4	5	0	0	0	0	273
5	Besarnya gaji saya setara dengan apa yang diterima rekan-rekan kerja saya.	34	56,7	24	40	2	3,3	0	0	0	0	272
Rata-Rata												278

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata jawaban responden berbobot 278 dari perhitungan jumlah responden yang menjawab dikali skor jawaban kemudian dijumlahkan secara keseluruhan. Seperti pada poin 1 responden yang menjawab sangat setuju adalah 41 orang jadi $41 \times 5 = 205$, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang jadi $14 \times 4 = 56$, dan yang menjawab antara setuju dan tidak setuju sebanyak 5 orang jadi $5 \times 3 = 15$. Begitu juga untuk poin-poin berikutnya, kemudian hasil perhitungan setiap poin dijumlahkan kemudian dibagi sesuai jumlah pernyataan jadi $(276 + 285 + 283 + 273 + 272) : 5 = 278$. Jadi, range skor pada variabel x_1 adalah sangat tinggi dengan rata-rata 271. Sebagian besar responden dari 60 orang yang menjawab berdasarkan indikator naik turunnya gaji pada poin 1 adalah 41 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 5 orang

antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 2 dari indikator besar kecilnya tunjangan jawab responden adalah 42 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 3 orang antara setuju dan tidak setuju. Indikator besar kecilnya bonus pada poin 3 jawaban responden adalah 46 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 3 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 4 yang juga merupakan indikator gaji yang mendapat tanggapan responden 41 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 5 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin terakhir yang juga dari indikator gaji mendapat tanggapan responden 34 orang sangat setuju, 24 orang setuju, dan 3 orang antara setuju dan tidak setuju. Dari keseluruhan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel persepsi keadilan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen kerja karyawan.

4.4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi Non Finansial (X_2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial

No.	Pernyataan	SS		S		N		KS		TS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mendapat kesempatan yang sama dengan rekan kerja yang terlibat.	34	56,7	23	38,3	3	5	0	0	0	0	271
2	Saya merasa diperlakukan adil dibanding insentif yang diterima rekan kerja saya.	34	56,7	23	38,3	3	5	0	0	0	0	271
3	Pengakuan prestasi saya adil jika dibandingkan dengan rekan-rekan kerja saya.	39	65	19	31,7	2	3,3	0	0	0	0	277
Rata-Rata												273

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata jawaban responden berbobot 273 dari perhitungan jumlah responden yang menjawab dikali skor jawaban kemudian dijumlahkan secara keseluruhan. Seperti pada poin 1 responden yang menjawab sangat setuju adalah 34 orang jadi $34 \times 5 = 170$, yang menjawab setuju sebanyak 23 orang jadi $23 \times 4 = 92$, dan yang menjawab antara setuju dan tidak setuju sebanyak 3 orang jadi $3 \times 3 = 15$. Begitu juga untuk poin-poin berikutnya, kemudian hasil perhitungan setiap poin dijumlahkan kemudian dibagi sesuai jumlah pernyataan jadi $(271 + 271 + 277) : 3 = 273$. Jadi, range skor pada variabel x_2 adalah sangat tinggi dengan rata-rata 273. Tanggapan responden mengenai persepsi keadilan kompensasi non finansial pada indikator kebijakan perusahaan pada poin 1, 34 orang sangat setuju, 23 orang setuju, dan 3 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 2, sebanyak 34 orang sangat setuju, 23 orang setuju, dan 3 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 3 adalah indikator pengakuan prestasi dengan jawaban responden 39 orang sangat setuju, 19 orang setuju, dan 2 orang antara setuju dan tidak setuju. Dari keseluruhan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial

memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat.

4.4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variable komitmen kerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel komitmen kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai variabel komitmen kerja karyawan

No.	Pernyataan	SS		S		N		KS		TS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.	44	73,3	12	20	4	6,7	0	0	0	0	280
2	Saya merasa bahwa masalah saya di organisasi ini adalah masalah saya juga.	39	65	17	28,3	4	6,7	0	0	0	0	275
3	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini, meskipun saya menginginkannya,	45	75	11	18,3	4	6,7	0	0	0	0	281
4	Hidup saya akan mengalami kesulitan jika sekarang saya keluar dari organisasi ini.	41	68,3	13	21,7	0	0	3	5	3	5	266
5	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini.	43	71,7	12	20	3	5	2	3,3	0	0	276
6	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini.	45	75	11	18,3	4	6,7	0	0	0	0	281
Rata-Rata												276

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata jawaban responden berbobot 276 dari perhitungan jumlah responden yang menjawab dikali skor jawaban kemudian dijumlahkan secara keseluruhan. Seperti pada poin 1 responden yang menjawab

sangat setuju adalah 44 orang jadi $44 \times 5 = 220$, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang jadi $12 \times 4 = 48$, dan yang menjawab antara setuju dan tidak setuju sebanyak 4 orang jadi $4 \times 3 = 12$. Begitu juga untuk poin-poin berikutnya, kemudian hasil perhitungan setiap poin dijumlahkan kemudian dibagi sesuai jumlah pernyataan jadi $(280 + 275 + 281 + 266 + 276 + 281) : 6 = 276$. Jadi, range skor pada variabel y adalah sangat tinggi dengan rata-rata 276. Tanggapan responden mengenai komitmen kerja, sebagian besar responden dari 60 orang sampel penelitian akan indikator ikatan emosional pada poin 1, 44 orang sangat setuju, 12 orang setuju, dan 4 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 2 yang memberi jawaban sangat setuju sebanyak 39 orang, setuju sebanyak 17 orang, dan antara setuju dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Selanjutnya mengenai indikator karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi pada poin 3, sebanyak 45 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 4 orang antara setuju dan tidak setuju. Pada poin 4, sebanyak 41 orang menyatakan sangat setuju, 13 orang menyatakan setuju, 3 orang menyatakan kurang setuju, dan 3 orang tidak setuju. Menyangkut tentang indikator kesadaran karyawan akan komitmen pada poin 5, 43 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang menyatakan setuju, 3 orang antara setuju dan tidak setuju, dan 2 orang kurang setuju. Pada poin 6, sebanyak orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 4 orang antara setuju dan tidak setuju. Dari keseluruhan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen kerja karyawan yang dominan.

4.4.3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Berikut adalah hasil uji validitas dan realibitas :

4.4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas

Variabel	Item	<i>Corrected item-total correlation</i>	Ket.
Persepsi Keadilan kompensasi finansial (X1)	X1.1	0.755	Valid
	X1.2	0.644	Valid
	X1.3	0.668	Valid
	X1.4	0.577	Valid
	X1.5	0.499	Valid
Persepsi Keadilan kompensasi non finansial (X2)	X2.1	0.584	Valid
	X2.2	0.584	Valid
	X2.3	0.649	Valid
Komitmen Kerja (Y)	Y1.1	0.776	Valid
	Y1.2	0.715	Valid
	Y1.3	0.800	Valid
	Y1.4	0.770	Valid
	Y1.5	0.782	Valid
	Y1.6	0.800	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

4.4.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil uji realibilitas

No	Variabel	Crobanch's Alpha	Ket.
1	X1	0.829	Reabily
2	X2	0.772	Reabily
3	Y	0.922	Reabily

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas variabel X_1 di atas, empat item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,780. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

Berdasarkan tabel 4.10 juga dapat dilihat hasil uji reliabilitas variabel X_2 , empat item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,823. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas variabel Y, empat item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,783. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan *reliable*.

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif variabel persepsi keadilan kompensasi finansial dan persepsi keadilan kompensasi non finansial terhadap komitmen kerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Data SPSS

Model	Unstandazied Coefficients	T _{hitung}	Signifikan	Keterangan
	B			
Constanta	-4.662	-1.711	0.092	Signifikan
X1	0.973	6.536	0.000	Signifikan
X2	0.721	3.043	0.004	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2015

Dari tabel 4.11 hasil data SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -4,662 + 0,973 X_1 + 0,721 X_2 \dots\dots (4)$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

a = -4,662 merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari keputusan komitmen adalah sebesar 0.

$b_1 = 0,973$ artinya variabel persepsi keadilan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan dan apabila variabel persepsi keadilan kompensasi finansial meningkat satu satuan, maka komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,973 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

$b_2 = 0,721$ artinya variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan dan apabila variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial meningkat satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,721 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk area Makassar Ratulangi adalah persepsi keadilan kompensasi finansial, hal ini disebabkan karena variabel persepsi

keadilan kompensasi finansial mempunyai nilai beta yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

4.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) digunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.846 ^a	0.715	0.705	1.954

a. Predictors: (Constant), Persepsi Keadilan Kompensasi finansial, dan Persepsi Keadilan kompensasi non finansial

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja karyawan

Sumber: Output SPSS 20, 2015

Dari tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,705. Hal ini berarti seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yakni persepsi keadilan kompensasi finansial (X_1) dan persepsi keadilan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 70,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni komitmen kerja karyawan. Adapun dari 100%, karena 70,5% merupakan besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka presentase sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4.6 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji t dan uji f. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.662	2.724		-1.711	.092
X1	.973	.149	.623	6.536	.000
X2	.721	.237	.290	3.043	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.11, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1. Variabel Persepsi Keadilan kompensasi finansial (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel persepsi keadilan kompensasi finansial (X_1) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,536$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05 maka nilai batas signifikansi α (0.05) > tingkat signifikansi 0.000 maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel persepsi keadilan kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

2. Variabel Persepsi Keadilan kompensasi non finansial (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial (X_2) terhadap komitmen kerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,043$ dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,004, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Y).

4.4.6.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	546.118	2	273.059	71.550	0.000 ^b
Residual	217.532	57	3.816		
Total	763.650	59			

Sumber: Output SPSS 20, 2015

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 4.13 di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 71.550, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 2,00. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,550 > 2,00$). Pada tabel di atas kita juga dapat melihat bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa persepsi keadilan kompensasi finansial dan persepsi keadilan

kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh persepsi keadilan kompensasi finansial dan pengaruh persepsi keadilan kompensasi non finansial terhadap komitmen kerja karyawan yang sejalan dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh R. Wayne Mondy dalam bukunya Human Resource Management (2008) bahwa seseorang menilai kinerja dan sikapnya dengan cara membandingkan kontribusinya pada pekerjaan dan keuntungan yang diperoleh dari kontribusi tersebut dengan kontribusi dan keuntungan orang lain yang sebanding. Pembahasan mengenai pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Finansial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk persepsi keadilan kompensasi sebesar 0.973, selain itu signifikan = $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel persepsi keadilan kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktarini dan Indrawati (2013), bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi.. Ini menjelaskan bahwa persepsi keadilan kompensasi finansial berperan penting karena karyawan cenderung membandingkan antara kontribusi dalam pekerjaan dengan kompensasi yang diterima, sehingga berpengaruh terhadap komitmennya pada perusahaan.

2. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk persepsi keadilan kompensasi non finansial 0.721, selain itu nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi keadilan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di Bank Muamalat Area Makassar Ratulangi. Ini menjelaskan bahwa kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Suprana dan Ratnawati (2012) yang menemukan bahwa persepsi keadilan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Dari pemaparan dapat diketahui bahwa diantara variabel persepsi keadilan kompensasi finansial dan persepsi keadilan kompensasi non finansial yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar Ratulangi adalah persepsi keadilan kompensasi (X1) karena dibanding dengan variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial (X2), nilai signifikan variabel persepsi keadilan kompensasi finansial lebih kecil dari variabel persepsi keadilan kompensasi non finansial dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar Ratulangi, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diberikan penjelasan bahwa persepsi keadilan kompensasi finansial (X1) terhadap komitmen kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Begitu pun dengan hasil pengujian persepsi keadilan kompensasi non finansial (X2) terhadap komitmen kerja karyawan berpengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat (Persero), Tbk Area Makassar Ratulangi. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.
- 2) Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan adalah persepsi keadilan kompensasi finansial, hal ini disebabkan karena memiliki nilai probabilitas yang terkecil jika dibandingkan dengan persepsi keadilan kompensasi non finansial, dimana semakin kecil nilai probabilitas maka pengaruhnya semakin besar terhadap komitmen kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

5.2 Saran

Saran yang dapat penulis kemukakan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan adalah:

- 1) Melihat dari hasil penelitian bahwa persepsi keadilan kompensasi finansial memiliki nilai yang cenderung lebih tinggi dibanding persepsi keadilan kompensasi non finansial maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan keadilan kompensasi terhadap karyawan bukan hanya dari segi finansial tetapi non finansialnya juga penting untuk diperhatikan. Karena kompensasi finansial juga dapat membantu meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- 2) Melihat persepsi keadilan kompensasi finansial dan non finansial mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 70,5% terhadap komitmen kerja karyawan dan 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya menambahkan variabel lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap penelitian untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Lukas Setia. 2009. *Statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta : Penerbit Andi
- Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Tahunan 1993*, (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 1993), h. 5
- Ibid.* h. 7
- Ibid.* h. 8
- Bank Muamalat Indonesia, *Laporan Tahunan 2006*, (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 2006), h. 5
- Cahyadi, Wahyu Anton. 2007. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Semarang*. Skripsi. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
- Dei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Indonesia : Gramedia
- Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Indonesia : Indeks
- Dessler, Gery. 2008. *Human Resource Management 11th edition*. USA : Person Education Internasional
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. *Behavior in Organization 4th edition*. Boston : Allyn and Bacon
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 edisi 10*. Jakarta : Erlangga.
- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan.

- Oktarini, Kadek Ratih Dwi., dan Indrawati, Komang Rahayu. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi di Hospitality Industry*. Jurnal Psikologi Udayana.
- Setiawati,Devi. *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender*. Jurnal Universitas Gunadarma.
- Snell, Scott dan Bohlander, George. 2012. *Human Resource Management*. USA : Thomson
- Sofyandi, Herman dan Garniwa Iwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sentre For Academic Publishing Service
- Suprana, Riski dan Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Diponegoro Journal of Management.
- Zingheim, Patricia K., Schuster, Jay R., dan Dertien, Marvin G. 2009. *Compensation, Reward and Retention Practices in Fast-Growth Companies*. WorldatWork Journal.

Lampiran 1

BIODATA

1. DAFTAR PRIBADI

Nama : Nur Fajri Sriwahyuni
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat & tgl. lahir : Ujung Pandang, 12 Oktober 1993
Umur : 21 Tahun
Kewarganegaraan : Indonesia
Status perkawinan : Belum menikah
Agama : Islam
Alamat lengkap : Jl. Kamfer No.132 Panakkukang IV, Makassar.
HP : 085 240 241 818
E-mail : nurfajri_sriwahyuni@yahoo.com

2. PENDIDIKAN

A. PENDIDIKAN FORMAL

No	Tahun	Institusi	Jurusan	Ket
1.	1998 – 1999	TK Rama Makassar		
1.	1999 – 2005	SD Unggulan Toddopuli Makassar		
2.	2005 – 2008	SMP Negeri 8 Makassar		
3.	2008 – 2011	SMA Negeri 1 Makassar		
4.	2011- 2015	Universitas Hasanuddin	Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen	

B. PENDIDIKAN NONFORMAL/ PELATIHAN

No	Tahun	Kegiatan	Institusi	Ket.
1.	2011	Pelatihan Basic Study Skill (BSS)	Universitas Hasanuddin	
2.	2012	Latihan Kepemimpinan Tingkat 1 Ikatan Mahasiswa Manajemen Periode 2011-2012	Ikatan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin	
3.	2012	Pelatihan Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa Kegiatan BOPTN	Bidang Kemahasiswaan Universitas Hasanuddin	
4.	2012	Kegiatan Outbond Gel. IV di Hutan Pendidikan Universitas Hasanuddin	Universitas Hasanuddin	
5.	2013	<i>Basic Training</i> Himpunan mahasiswa Islam angkatan 121 Komisariat Ekonomi	Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ekonomi Periode 2013-2014	

		Universitas Hasanuddin	Universitas Hasanuddin	
--	--	------------------------	------------------------	--

3. PENGALAMAN ORGANISASI

No.	Uraian	Ket.
1.	Divisi Pengkaderan Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2013 – 2014	
2.	Divisi Pengkaderan Ikatan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2014 - 2015	

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia mempertanggungjawabkannya di kemudian hari.

Makassar, 12 Agustus
2015
Hormat Saya,

Nur Fajri Sriwahyuni

Lampiran 2

KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Salam Sejahtera,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat (PERSERO), Tbk Area Makassar Ratulangi”**.

Pernyataan-pernyataan tersebut bukan untuk mengevaluasi atau menguji bapak/Ibu/Saudara(i). Tidak ada jawaban benar atau salah. Saya hanya ingin menggali persepsi atau tanggapan Bapak/Ibu/Saudara(i) sehubungan dengan penelitian ini, karena data kuesioner ini akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih.

Makassar, April 2015

Hormat Saya,

Nur Fajri Sriwahyuni

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. JenisKelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. < 25 tahun
 - b. 26 tahun - 35 tahun
 - c. 36 tahun - 45 tahun
 - d. > 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - a. SMA/SMK/Sederajat
 - b. Diploma 1 (D1)
 - c. Diploma 3 (D3)
 - d. Sarjana (S1)
 - e. Magister (S2)
 - f. Doktor (S3)
5. Lama Bekerja :
 - a. < 2 tahun
 - b. 3 - 4 tahun
 - c. 5 - 6 tahun
 - d. >7 tahun

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan ini dengan baik
2. Berilah tanda (√) pada salah satu alternative jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Berikut keterangan jawaban:
 - a. **SS** : **SangatSetuju**
 - b. **S** : **Setuju**
 - c. **AS-TS** : **Antara Setuju dan Tidak Setuju**
 - d. **KS** : **KurangSetuju**
 - e. **TS** : **TidakSetuju**

B. Persepi Keadilan Kompensasi Finansial (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	AS-TS	KS	TS
1	Saya mendapatkan kenaikan gaji yang adil sebanding dengan kenaikan gaji rekan kerja di perusahaan ini.					
2	Tunjangan saya hampir sama dengan yang diterima rekan kerja saya.					
3	Saya merasa mendapat bonus yang sesuai dengan kinerja saya.					
4	Gaji saya adil dikaitkan dengan pendidikan, pengalaman kerja atau kualifikasi yang saya miliki.					
5	Besarnya gaji saya setara dengan apa yang diterima rekan-rekan kerja saya.					

C. Persepsi Keadilan Kompensasi Non Finansial (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	AS-TS	KS	TS
1	Saya mendapat kesempatan yang sama dengan rekan kerja yang terlibat.					
2	Saya merasa diperlakukan adil dibanding insentif yang diterima rekan kerja saya					
3	Pengakuan prestasi saya adil jika dibandingkan dengan rekan-rekan kerja saya.					

D. Komitmen Kerja (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	AS-TS	KS	TS
1	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
2	Saya merasa bahwa masalah saya di organisasi ini adalah masalah saya juga					
3	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini, meskipun saya menginginkannya.					
4	Hidup saya akan mengalami kesulitan jika sekarang saya keluar dari organisasi ini.					
5	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting,oleh karena itu saya masih bekerja di sini.					
6	Jika mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini					

Lampiran 3

Data SPSS

Uji Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	27.65	3.598	60
X1	23.10	2.305	60
X2	13.65	1.448	60

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.818	.708
	X1	.818	1.000	.671
	X2	.708	.671	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	60	60	60
	X1	60	60	60
	X2	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

UJI R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.846 ^a	.715	.705	1.954	.715	71.550	2	57	.000	2.167

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	546.118	2	273.059	71.550	.000 ^b
Residual	217.532	57	3.816		
Total	763.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.662	2.724		-1.711	.092
	X1	.973	.149	.623	6.536	.000
	X2	.721	.237	.290	3.043	.004

a. Dependent Variable: Y

Uji Validitas dan reability X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.829	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.50	3.169	.755	.637	.755
X1.2	18.45	3.574	.644	.489	.790
X1.3	18.38	3.596	.668	.609	.784
X1.4	18.50	3.508	.577	.369	.811
X1.5	18.57	3.877	.499	.375	.828

Uji validitas dan reability X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.772	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9.13	1.033	.584	.350	.714
X2.2	9.13	1.033	.584	.350	.714
X2.3	9.03	1.050	.649	.421	.645

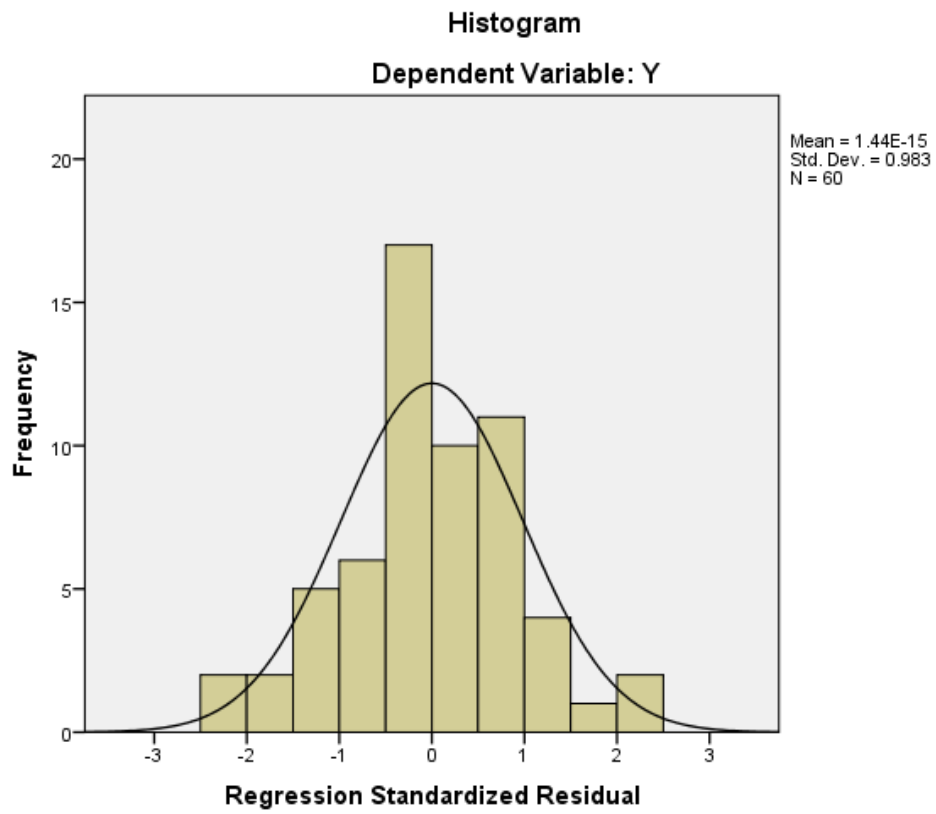
Uji Validitas dan reability Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.922	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	22.98	9.678	.776	.654	.887
Y1.2	23.07	9.792	.715	.535	.894
Y1.3	22.97	9.626	.800	.676	.885
Y1.4	23.22	7.291	.770	.624	.906
Y1.5	23.05	8.930	.782	.643	.883
Y1.6	22.97	9.626	.800	.662	.885



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

